**АДАПТАЦИЯ СЕСТРИНСКОГО ПЕРСОНАЛА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

**Татаринова Ирина Вячеславовна, преподаватель БПОУ ВО «ВБМК»**

**Дедова Алла Вячеславовна, старшая медицинская сестра**

**БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»**

**Козлова Нелли Васильевна, заместитель главного врача по работе**

**с сестринским персоналом БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»**

Понятие адаптация происходит от лат. *adapto* - приспособляю. Адаптация специалиста со средним медицинским образованием, - это приспособление к условиям трудовой деятельности и социальной среде, изменение собственного поведения для наилучшего внедрения в сплоченный коллектив. Управление адаптацией новых сотрудников позволяет своевременно планировать и корректировать профессиональный рост персонала. Трудовая адаптация - это социаль­ный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в кото­ром личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Трудовая адаптация основывается на постепенной врабатываемости сотрудника в новые профессиональные, социальные, психологические и экономические условия труда.

Различают первичную адаптацию (для молодых специалистов, окончивших медицинский колледж и не имеющих трудового опыта), и вторичную адаптацию (для сотрудников, принятых на должность внутри учреждения или не работавших в данной должности длительно).

Одной из острейших проблем здравоохранения является нехватка сестринского персонала в медицинских организациях. Привлечение молодых квалифицированных специалистов в профессию и их быстрая адаптация в трудовых коллективах – это реальный способ решения проблемы кадрового дефицита в лечебных учреждениях.

Одна из проблем работы с персоналом – трудовая адаптация вновь принятых сотрудников. Особенно остро эта проблема стоит в медицинских организациях бюджетной сферы. В современных условиях, когда все активнее развивается коммерческая медицина, в государственные медицинские учреждения выпускники чаще всего устраиваются, чтобы получить стаж работы по специальности, но и для специалистов с опытом работы период адаптации является определяющим. Именно от успешности адаптации зависит продолжительность и эффективность деятельности нового сотрудника вне зависимости от его профессионального стажа.

В настоящее время, в связи с реформированием системы здравоохранения потребность в молодых специалистах сильно возросла. Но небольшой опыт работы по специальности, а порой и его отсутствие, нехватка как профессиональных, так и коммуникативных знаний, умений и навыков, как правило, затрудняет процесс адаптации, может привести к увольнению, а в дальнейшем, к такой серьезной проблеме, как текучесть кадров.

Правильная адаптация персонала, особенно молодых специалистов − одно из важнейших условий успешного функционирования организации. Вчерашние выпускники, молодые специалисты, поступая на работу, часто сталкиваются с необходимостью выполнять скучные, несложные, малосодержательные и однообразные поручения. С одной стороны, такая ситуация является оправданной. «Новичок», действительно, является непроверенным сотрудником и зачастую не имеет достаточно опыта для того, чтобы справится со сложным и ответственным заданием. С другой стороны, подобный подход затрудняет адаптацию и влечет за собой разочарование в работе, неудовлетворенность. Ускорить процесс адаптации «новичка» позволяет наличие перспектив роста, условия труда, организация рабочего места, наличие необходимого оборудования, технологический процесс способны повлиять на темпы адаптации. Чем более комфортной является рабочая обстановка, чем более благоприятны условия труда, тем успешней и быстрее пройдет включение человека в новую для него среду. Благоприятная атмосфера сотрудничества, взаимопомощи и взаимного уважения создают условия для успешной и быстрой адаптации. Адаптированность человека к конкретной трудовой среде проявля­ется в его реальном поведении, в конкретных показателях трудовой деятельности: эффективности труда; усвоении социальной информа­ции и ее практической реализации; росте всех видов активности; удов­летворенности различными сторонами трудовой деятельности.

Процесс адаптации имеет сложную структуру. Он представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, об­щественно-организационной, культурно-бытовой и психофизиологической адаптацией. Профессиональная адаптация - проявляется в ознакомлении с профессиональной рабо­той, приобретении навыков профессионального мастерства, сноров­ки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей. Социально-психологическая адаптация - в ходе нее работник постепенно получает информацию о своей трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о соци­ально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о групповых лидерах. Общественно-организационная адаптация означает освоение орга­низационной структуры предприятия (коллектива), системы управ­ления и обслуживания производственного процесса, режим труда и отдыха и т.д. усвоение роли и организационного статуса своего рабочего места. Психофизиологическая адаптация - это процесс освоения условий, необходимых для работников во время труда. В современном произ­водстве морально стареют не только техника и технология, но и санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки. Улучше­ние санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, по­явление все большего количества удобных и современных квартир, одежды, предметов туалета не могут не сказаться на производственной деятельности.

Таким образом, успех адаптации сестринского персонала на рабочем месте преимущественно зависит двух обстоятельств, во-первых, он в известной мере предопределяется способностью и мотивированностью работника к адаптации, во-вторых, готовностью руководства медицинского учреждения к организации соответствующих мероприятий предопределяющих успех.

Список литературы:

1. Володина Н.А. Участники адаптационного процесса: их роли и задачи Справочник кадровика. – 2007г. № 8

2. Гажева А.В. Состояние сестринского дела в Российской Федерации. Всероссийская конференция «Организационные основы кадровой политики в здравоохранении Российской Федерации»19-20 мая 2010г.

3. Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала: Учебное пособие. 2009г.

4. Мельник О.М. Аспекты адаптации специалистов в коллективе.

Формирование кадрового состава. Материалы семинара для руководителей сестринских служб. Омск 2004г.

5. Скоморина О.В., Егорова Л.А., Дружинина Т.В. Адаптация новых сотрудников на рабочем месте. Главная медицинская сестра. 2006г. № 2

6. Стомма М.В. Профессиональное наставничество Справочник кадровика. 2008г. № 9

7. Управление персоналом организации: учебник. Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007г.

8. Шахбазов А.А. Создание системы адаптации в бюджетном медицинском учреждении // Отдел кадров бюджетного учреждения. 2008г. № 1.